

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan dalam bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Aturan pelaksanaan perjanjian kerja yang dilakukan di RB. Baitul Hikmah Gemuh sebagaimana dijelaskan di awal, di buat secara tertulis lengkap dan disepakati para pihak yang melakukan perjanjian kerja. Isi dari perjanjian kerja tersebut meliputi identitas para pihak beserta jabatan, hak dan kewajiban para pihak (gaji, cuti, waktu kerja), pemutusan hubungan kerja, peringatan, dan pemutusan hubungan kerja sepihak. Meskipun besar gaji, ketentuan pengambilan cuti, ketentuan tidak masuk kerja karena sakit belum tertulis dengan jelas dalam perjanjian kerja, akan tetapi hal tersebut sudah diperjelas dalam peraturan perusahaan (PP) yang belum tertulis dan sudah disosialisasikan serta disepakati untuk dipatuhi. Hal ini dilakukan agar tidak ada pihak yang dirugikan.

Pandangan hukum Islam terhadap pelaksanaan perjanjian kerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh yaitu secara isi maupun pelaksanaan perjanjian kerja tersebut sesuai dengan hukum Islam. Perjanjian kerja termasuk dalam akad *Ijarah* karena merupakan akad pengambilan manfaat (jasa) dari orang lain dengan syarat memberi ganti (upah/balas jasa). Perjanjian kerja yang di buat oleh RB. Baitul Hikmah Gemuh tersebut sesuai dengan hukum Islam karena memenuhi syarat dan rukun *Ijarah* antara lain *Aqidain* yaitu Direktur RB.

Baitul Hikmah Gemuh sebagai *Mu'jir* dan Karyawan sebagai *musta'jir*; *sighot* / ijab qobul mengenai isi perjanjian kerja maupun upah mengupah; *ujrah* / upah; *ma'jur 'alaih* (barang / jasa) yaitu jasa atas pekerjaan. Meskipun dalam pelaksanaannya ada beberapa aturan seperti besarnya upah, ketentuan pengambilan cuti dan ketentuan tidak masuk kerja karena sakit belum tertulis secara jelas dalam perjanjian kerja, namun sudah disosialisasikan dan disepakati diawal pelaksanaan perjanjian kerja untuk dipatuhi. Perjanjian kerja tersebut dilakukan dengan tujuan kemaslahatan, karena dilakukan secara jelas dan gamblang, para pihak saling ridho dan disepakati semua pihak. Jadi ketika salah satu pihak tidak setuju dengan isi perjanjian kerja tertulis maupun aturan tambahan dalam peraturan perusahaan yang belum tertulis boleh untuk melakukan pembatalan perjanjian kerja.

Akibat hukum dari pelaksanaan perjanjian kerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh secara isi perjanjian kerja tersebut sesuai dengan prosedur atau ketentuan undang-undang yang berlaku yaitu UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 54 dimana perjanjian kerja harus memuat : (1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; (2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alama pekerja/buruh, Jabatan atau jenis/macam pekerjaan; (3) Tempat pekerjaan; (4) Besarnya upah dan cara pembayaran yang dijelaskan dalam peraturan perusahaan; (5) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerjaan/buruh seperti Cuti, izin tidak masuk kerja, jaminan-jaminan; (6) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; (7) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; (8) Tanda tangan para

pihak dalam perjanjian kerja. Akan tetapi dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut belum sesuai dengan undang-undang yang berlaku, khususnya ketentuan mengenai izin tidak masuk kerja karena sakit. Ketentuan tersebut belum sesuai dengan pasal 93 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karena terlalu memberatkan karyawan.

Aturan tambahan dalam peraturan perusahaan yang belum tertulis dan sudah disepakati untuk dipatuhi seperti ketentuan cuti, hak cuti tiap karyawan dan besarnya gaji tersebut sesuai dengan undang-undang yang berlaku karena tidak melanggar undang-undang, tidak mengganggu ketertiban umum maupun bertentangan dengan norma kesusilaan.

## **B. Saran-saran**

Berdasarkan penelitian terhadap “Analisis Hukum Islam terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja (Studi Lapangan di RB. Baitul Hikmah Gemuh)”, penulis mengajukan saran kepada :

1. RB. Baitul Hikmah Gemuh khususnya dan perusahaan / lembaga / instansi lain apabila membuat perjanjian kerja agar lebih diperhatikan isinya, sesuaikan dengan prosedur atau undang-undang yang berlaku yaitu UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk perusahaan / lembaga / instansi yang menjadikan Islam sebagai landasan kerjanya, agar lebih memperhatikan ketentuan hukum Islam dalam membuat dan menjalankan perjanjian tersebut.
2. Hendaknya isi perjanjian kerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh lebih diperjelas agar tidak menimbulkan masalah nantinya hanya karena salah

mengartikan isi perjanjian yang ada. Selain itu Peraturan Perusahaan sesegera mungkin di buat tertulis agar mempunyai kekuatan hukum sehingga mampu dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan, khususnya yang terkait dengan perjanjian kerja.

3. Pemerintah (Disnakertrans) perlu mengadakan sosialisasi mengenai UU No.13 Tahun 2003 di perusahaan / lembaga / instansi, khususnya mengenai prosedur dan tata cara pembuatan Perjanjian Kerja, agar paham betul secara komprehensif dan buruh yang bekerja di perusahaan tersebut merasa nyaman, karena selain kewajibannya sudah dipenuhi, hak-haknya pun diperhatikan dan diberikan oleh perusahaan. Dan Pemerintah harus bertindak tegas pada perusahaan-perusahaan yang melanggar ketentuan undang-undang yang berlaku.

### **C. Penutup**

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan dengan selesainya proses penyusunan skripsi ini. Berkaca pada ungkapan bijak bahwa *tak ada gading yang tak retak*, maka penulis dengan kerendahan hati memohon kritik dan saran yang bersifat membangun sebagai bahan evaluasi hasil karya ini. Di balik kekurangan dan kesalahan karya ini, penulis berharap semoga karya ini mampu menjadi setitik air dalam lautan ilmu pengetahuan. Amin.